

## LES FEMMES SECRÉTAIRES DE COMITÉ D'ENTREPRISE : UNE PARITÉ TROMPEUSE ?

En 1995, on compte en France 27 600 comités d'entreprise ou d'établissement (CE) élus par quelques 6,2 millions de salariés. Ces comités désignent en leur sein un ou une secrétaire. Dans quelles conditions les femmes accèdent-elles à ce mandat ? Quelles sont leurs caractéristiques, les moyens dont elles disposent, le contexte général des entreprises dans lesquelles elles exercent la fonction de secrétaire ? Une approche statistique, menée à partir des informations recueillies en 1995 auprès d'un échantillon représentatif des secrétaires de CE (1), met en lumière la bonne représentation générale des femmes secrétaires. Certaines caractéristiques des établissements (taille, ancienneté, environnement syndical) s'avèrent par contre plus handicapantes pour l'accès des femmes au mandat de secrétaire.

(1) - IRES/DARES (1998) : *Les comités d'entreprise : enquête sur les élus, les activités et les moyens*, Paris, Les éditions de l'Atelier/Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

### Plus que la parité ?

L'électorat des comités d'entreprise comprend deux millions de femmes, soit 31 % de l'ensemble. Or 40 % des secrétariats de CE leur sont confiés. Elles sont donc sur-représentées dans la fonction de secrétaire. La part des femmes secrétaires est même légèrement supérieure à la proportion des établissements à majorité féminine, qui représentent 38 % de l'ensemble. La forte représentation des femmes provient en effet, pour une part importante, du nombre de femmes secrétaires élues dans les établissements masculins : près de quatre sur dix sont élues dans des établissements à majorité masculine (tableau 1 et graphique 1). Mais, à l'inverse, les secrétaires femmes sont moins d'un tiers (29 %) à tenir leur mandat d'un salariat très féminin.

Cette sur-représentation féminine s'explique aussi par l'effet de la taille des établissements. La répartition des postes de secrétaire n'est pas proportionnelle aux effectifs ; une unité de 3 000 salariés compte un

secrétaire, comme une unité de 50 salariés. Or les femmes sont plus souvent secrétaires dans des unités de taille restreinte : c'est le cas de 43 % des unités de moins de 100 salariés, pour seulement 20 % des unités de plus de 1 000 salariés (graphique 2). Dans le même ordre d'idées, les établissements du secteur public (2), qui concernent 5 % des comités, mais 13 % des salariés ne réservent que le quart de leurs postes de secrétaire à des femmes.

### Un critère fortement discriminant : l'appartenance à un syndicat

Les secrétaires peuvent être élus sur liste syndicale, ou « sans étiquette ». En 1995, secrétaires « syndiqués » et secrétaires « non syndiqués » constituaient des populations de taille presque égale. L'exacte parité était assurée parmi les seconds avec 50 % d'hommes et 50 % de femmes. Il n'en allait pas du tout de même pour les secrétaires élus sur liste syndicale, qui étaient à 71 % des hommes.

La sur-représentation féminine est donc accentuée quand les élections se tiennent sans listes syndicales. Elle a pour corollaire une sous-représentation là où les candidats au CE se présentent sur liste syndicale (tableau 2).

### La taille et l'ancienneté du CE de l'établissement jouent surtout en faveur des hommes syndiqués

La probabilité que le (ou la) secrétaire soit élu(e) sur liste syndicale croît fortement avec la taille de l'établissement, de 33 % dans les établissements de moins de 100 salariés (où les secrétaires femmes sont très présentes) à 90 % au-dessus de 1000. Les se-

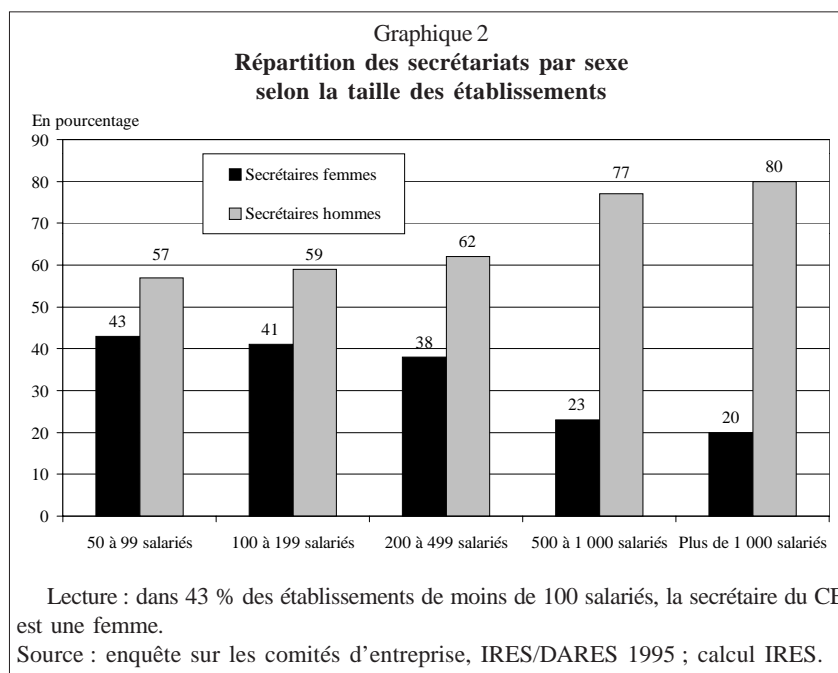
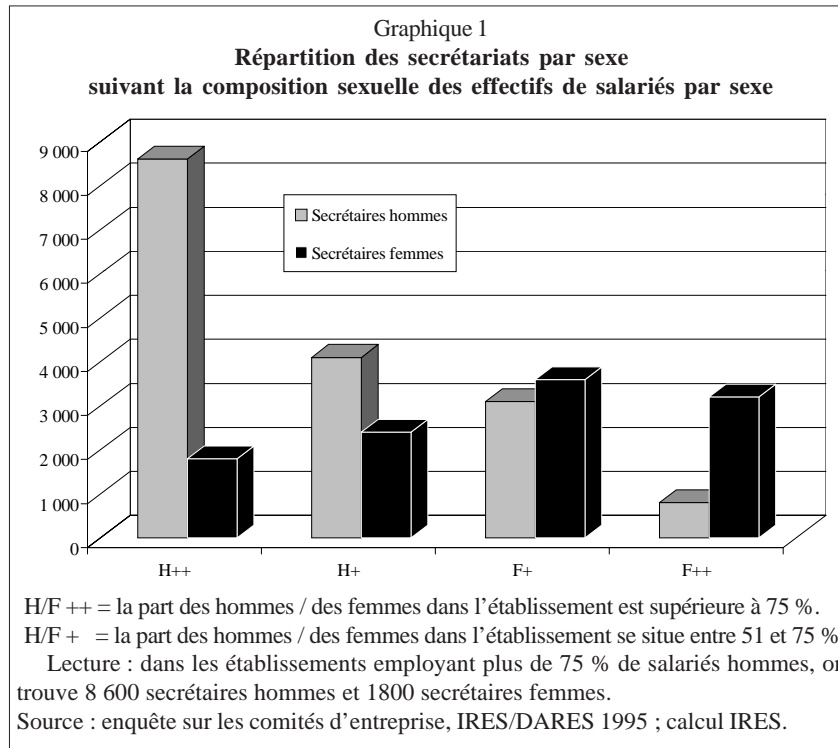
(2) - On entend par là les établissements rattachés à des entreprises nationalisés ou à statut, mais disposant de CE. IRES/DARES (1998).

Tableau 1  
Répartition des secrétaires hommes et femmes suivant la composition sexuelle des établissements

	Secrétaires hommes		Secrétaires femmes	
	Ensemble	En %	Ensemble	En %
H ++ .....	8 600	52	1 800	16
H + .....	4 100	25	2 400	22
F + .....	3 100	19	3 600	33
F ++ .....	800	5	3 200	29
<b>Total .....</b>	<b>16 600</b>	<b>100</b>	<b>11 100</b>	<b>100</b>

++ = la part des hommes/des femmes dans l'établissement est supérieure à 75 %.  
+ = la part des hommes/des femmes dans l'établissement se situe entre 51 et 75 %.  
Lecture : 52 % des secrétaires hommes se trouvent dans des établissements employant plus de 75 % de salariés hommes.

Source : enquête sur les comités d'entreprise, IRES/DARES 1995 ; calcul IRES.



crétaires non syndiqués sont donc nettement majoritaires dans les unités de moins de 100 salariés, et encore à quasi égalité avec les secrétaires syndiqués dans les établissements employant entre 100 et 200 salariés. Au-dessus, l'écart se creuse. Or, si le partage des secrétariats « sans étiquette » s'opère sous le signe de la parité entre hommes et femmes quelle que soit la taille des entreprises, il n'en va pas de même des secrétaires syndiqués : les hommes syndiqués occupent les deux tiers des postes de secrétaires dans les établissements de 500 à 1000 salariés, et les trois quarts dans les unités dépassant mille salariés (encadré).

Une parité presque parfaite s'observe aussi parmi les secrétaires non syndiqués des comités les plus récents (créés depuis 1985), marqués par une forte désyndicalisation. Les élus sans étiquette y

Tableau 2  
**Répartition des secrétariats entre hommes et femmes, syndiqués et non syndiqués (valeur absolue et pourcentage)**

Hommes syndiqués	Femmes syndiquées	Femmes non syndiquées	Hommes non syndiqués
n = 9 650 35 %	n = 4 000 14 %	n = 6 700 24 %	n = 6 800 25 %
Secrétaires syndiqués		Secrétaires non syndiqués	
71 %	29 %	50 %	50 %

Lecture : les secrétaires hommes syndiqués constituent 35 % de l'ensemble des secrétaires et 71 % des secrétaires élus sur liste syndicale.

Source : enquête sur les comités d'entreprise, IRES/DARES 1995 ; calcul IRES.

occupent en effet 70 % des secrétariats. Les comités créés entre 1970 et 1985, où les secrétaires non syndiqués sont en légère majorité (53 %), s'avèrent plus ouverts au secrétariat féminin : 45 % des mandats y reviennent aux femmes. À l'inverse, les comités plus anciens, créés avant 1970, enregistrent le taux le plus élevé de secrétariats masculins (70 %). Il s'agit aussi des

comités les plus syndiqués : 64 % sont animés par des secrétaires élus sur liste syndicale, qui sont très majoritairement des hommes.

À une configuration historique de comités fortement syndiqués et à prédominance masculine succèdent donc des instances à la fois plus féminisées et moins syndiquées. Dans la période la plus récente, et jus-

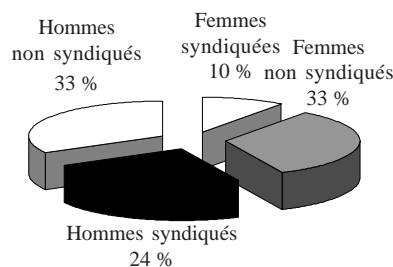
Encadré

### Les secrétaires hommes et femmes selon la taille des établissements

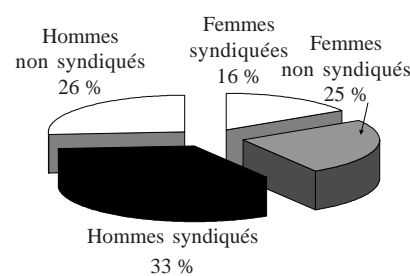
Répartition des établissements selon le nombre de leurs salariés

Effectifs salariés	Nombre d'unités
50 à 99	8 900
100 à 199	8 700
200 à 499	5 400
500 à 1000	1 600
Plus de mille	740

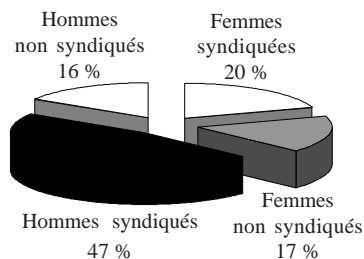
Établissements employant entre 50 et 99 salariés



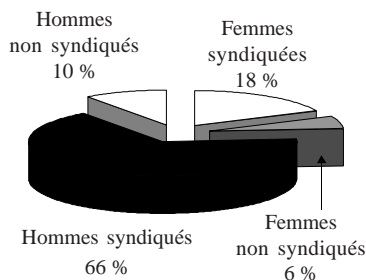
Établissements employant entre 100 et 199 salariés



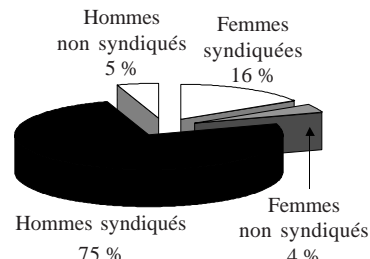
Établissements employant entre 200 et 499 salariés



Établissements employant entre 500 et 1000 salariés



Établissements employant plus de 1000 salariés



Lecture : avec la taille des établissements, la part des hommes syndiqués s'accroît parmi les secrétaires. Elle est de 24 % dans les unités de moins de 100 salariés et de 75 % dans les établissements de plus de 1000 salariés.

qu'en 1995, les secrétariats masculins progressent de nouveau... au sein de comités de plus en plus nombreux à ne pas se reconnaître dans le principe de l'élection sur liste syndicale (3).

Que l'élection ait eu lieu avec ou sans liste syndicale, l'implantation des syndicats dans l'établissement est un autre facteur qui influe sur la représentation des femmes. En l'absence d'organisations syndicales, la moitié des secrétariats revient en effet aux femmes ; quand les syndicats sont implantés dans l'établissement, le secrétariat échoit dans deux tiers des cas à un homme.

Les secrétaires hommes et femmes non syndiqués se répartissent équitablement les établissements employant des salariés peu ou pas syndiqués. Par contre, l'écart se creuse entre hommes et femmes secrétaires syndiqués lorsque le taux de syndicalisation augmente.

Le cumul des mandats est en outre moins fréquent au sein des CE animés par des secrétaires sans étiquette qu'au sein des CE syndiqués. Ce résultat s'explique facilement par l'absence plus courante des autres instances représentatives. En effet, les secrétaires sans étiquette, et parmi eux tout particulièrement les femmes, se trouvent plus souvent dans une configuration représentative « incomplète » (sans organisations syndicales, ni Délégués du personnel ou Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail) (tableau 3). Respectivement 41 % et 43 % des secrétaires non syndiqués femmes et hommes signalent l'absence de cumul des mandats, contre 13 % et 11 % de leurs homologues syndiqués. Et parmi les

(3) - Néanmoins, les résultats les plus récents aux élections de CE montrent une remontée des suffrages allant aux listes syndicales (Premières Informations – Des conflits du travail en recul en 1998, sauf dans la Fonction Publique – N° 99.01-N°02.1). (Note de l'éditeur).

Tableau 3  
Autres instances représentatives

Institutions présentes	Secrétariat non syndiqué				Secrétariat syndiqué			
	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%
Organisation syndicale .....	1 500	23	1 600	24	9 200	96	3 500	87
Délégués du personnel (1) .....	2 800	61	2 800	58	7 600	99	3 000	98
CHSCT .....	5 300	78	5 200	77	8 800	91	3 500	88

(1) - La question n'a pas été posée aux secrétaires de CE quand une délégation unique du personnel est présente.

Lecture : 1 600 secrétaires femmes élues sur liste non syndicale signalent la présence d'organisations syndicales dans leur établissement, ce qui correspond à 24 % des secrétaires femmes sans étiquette.

Source : Enquête sur les comités d'entreprise, IRES/DARES 1995 ; calcul IRES.

Tableau 4  
Les taux de dotation suivant le sexe du secrétaire du comité

En pourcentage

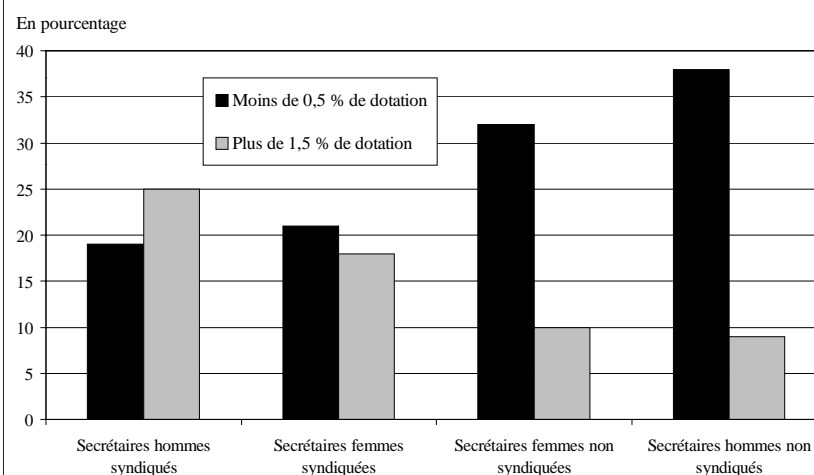
	Moins de 0,5 % de la masse salariale	Entre 0,5 et 1,5 % de la masse salariale	Plus de 1,5 % de la masse salariale
Secrétaires hommes .....	28	49	18
Secrétaires femmes .....	28	44	13
Hommes syndiqués .....	19	53	25
Femmes syndiquées .....	21	46	18
Hommes non syndiqués .....	38	44	9
Femmes non syndiquées .....	32	43	10

Lecture : 28 % des comités ayant un secrétaire disposent d'une dotation inférieure à moins de 0,5 % de la masse salariale.

N.B. : les taux de non réponse sont particulièrement élevés pour les secrétaires femmes (15 %).

Source : Enquête sur les comités d'entreprise, IRES/DARES 1995 ; calcul IRES.

Graphique 3  
Les taux de dotation en fonction du sexe et de l'appartenance syndicale des secrétaires



Lecture : 19 % des comités ayant un secrétaire homme syndiqué disposent d'une dotation inférieure à 0,5% de la masse salariale.

Source : Enquête sur les comités d'entreprise, IRES/DARES 1995 ; calcul IRES

secrétaires élus sur liste syndicale, les hommes (27 %) sont nettement plus nombreux que les femmes (12 %) à exercer un mandat syndical externe à l'entreprise.

### Des secrétaires installées dans des CE inégalement dotés

Les secrétaires femmes ont à gérer des budgets peu différents de ceux alloués aux secrétaires hommes. Mais cette égalité cache une grande inégalité entre secrétaires syndiqués ou non (tableau 4 ; graphique 3).

Dans l'ensemble, les comités non syndiqués sont en effet moins bien pourvus mais, parmi eux, les secrétariats masculins sont plus mal dotés que les secrétariats féminins (4), sans doute en lien avec leur création récente. L'inverse s'observe dans les comités syndiqués.

L'appartenance à un syndicat se combine à l'appartenance sexuelle. C'est vrai également pour la plupart des autres moyens de fonctionnement du comité. Qu'il s'agisse de la cohabitation des comités avec des délégués du personnel, de la correspondance entre le nombre d'élus et le nombre d'élus autorisés, de la mise à disposition d'un local réservé à l'usage du comité, de l'accès à une formation spécifique pour les élus, ou encore de l'appel à un expert comptable à l'occasion de l'analyse des comptes de l'entreprise, tout distingue profondément les quatre groupes de secrétaires. Mais les secrétariats féminins non syndiqués enregistrent généralement les résultats les moins favorables (graphique 4).

(4) - Il faut toutefois noter que les secrétaires femmes (syndiquées ou non) sont plus nombreuses à ne pas répondre à la question concernant la dotation. 15 % font ce choix, contre 9 % des secrétaires hommes non syndiqués et 3 % des hommes syndiqués. La part des comités à secrétariat féminin faiblement dotés pourrait donc être sous-évaluée.

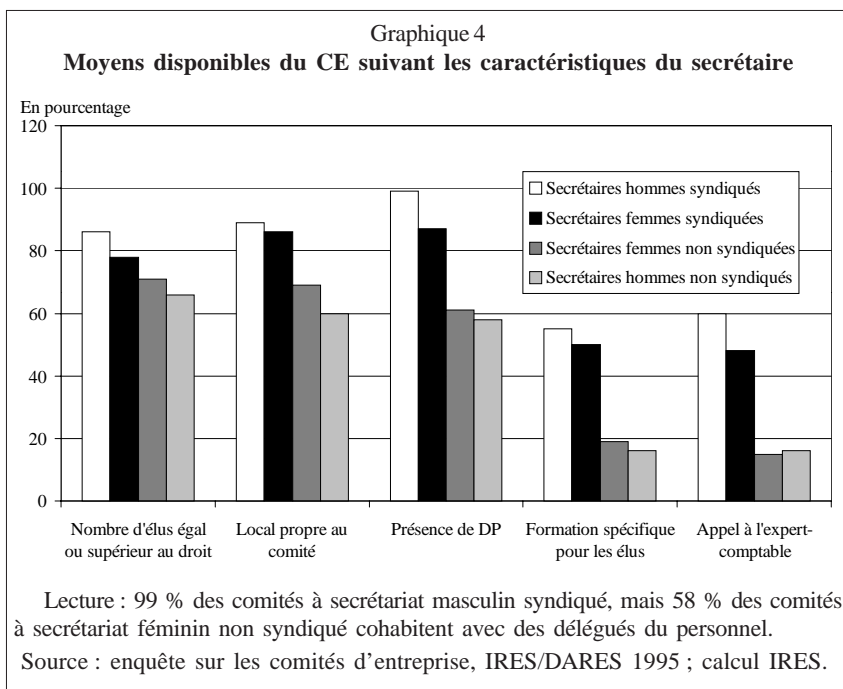


Tableau 5  
**Influence du comité sur l'employeur et reconnaissance des instances représentatives**

	Secrétariat non syndiqué		Secrétariat syndiqué					
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		%		%		%		%
<b>L'intervention des élu(e)s peut-elle faire évoluer les positions de la direction ?</b>								
Jamais ou rarement ....	700	10	1 000	15	900	9	300	8
De temps en temps sur des points de détail	3 300	48	3 600	53	4 200	44	1 800	45
De temps en temps sur des points importants .....	2 200	32	1 800	27	4 000	41	1 500	38
Fréquemment (ou toujours) .....	400	6	200	3	500	6	200	5
<b>Quelle est l'attitude de la direction de l'entreprise à l'égard de la représentation ?</b>								
Elle accorde un rôle important à la représentation .....	4 600	67	4 000	62	5 600	58	2 300	57
Elle préfère passer par la hiérarchie intermédiaire .....	1 100	16	1 200	18	2 000	21	900	20
Elle est hostile aux instances de représentation .....	500	7	600	9	1 100	12	400	11
Lecture : 700 secrétaires hommes sans étiquette (soit 10 % des secrétaires hommes non syndiqués) estiment que l'intervention des élus ne fait jamais évoluer les positions de la direction ou ne les fait évoluer que rarement.								

Source : enquête sur les comités d'entreprise, IRES/DARES 1995 ; calcul IRES.

### L'évaluation de l'influence du CE par les secrétaires

Interrogées sur l'impact des débats du comité sur l'évolution des positions des employeurs, les femmes secrétaires expriment, dans

l'ensemble, un jugement plus sceptique que les hommes. Le critère de la syndicalisation joue à nouveau. Les secrétaires femmes sans étiquette émettent en effet le jugement le plus réservé : elles sont 68 % à penser que l'intervention des élus

fait évoluer les positions de la direction tout au plus sur des points de détail. Toutefois, les autres secrétaires n'affichent pas non plus un optimisme démesuré : 58 % des hommes sans étiquette et 53 % des syndiqués, femmes ou hommes, partagent le même avis réservé (tableau 5).

Il n'y a pas d'écart très sensible entre les quatre sous-groupes de secrétaires quand il s'agit de qualifier l'attitude de la direction à l'égard des instances représentatives. Une majorité de secrétaires trouve que sa direction leur accorde un rôle important ; elle est toutefois plus faible parmi les syndiqués, hommes et femmes. Ceux-ci sont un peu plus nombreux à reprocher à la direction d'utiliser la hiérarchie intermédiaire comme voie alternative à la représentation, ou de se montrer franchement hostile à l'égard de cette dernière.

### Les secrétaires femmes non syndiquées : plus jeunes et moins anciennes

Les femmes secrétaires sont généralement plus jeunes que les hommes : 33 % ont moins de 35 ans, contre 27 % de leurs collègues masculins. Mais les différences sont plus sensibles si l'on complète l'identité sexuelle par l'identité syndicale : les hommes syndiqués forment le groupe le plus âgé des quatre (graphique 5).

On semble donc bien assister à la féminisation des postes de secrétariat de comité, par le biais conjugué de leur rajeunissement, de leur désyndicalisation, et de l'implantation de comités dans des entreprises plus récentes.

Les non syndiqués prédominent aussi parmi les secrétaires dont l'ancienneté représentative est faible : ils représentent 60 % des secrétaires dont l'ancienneté d'élu est inférieure à cinq ans. À l'inverse, les hommes élus sur liste syndicale représentent la moitié des secrétaires les plus expé-

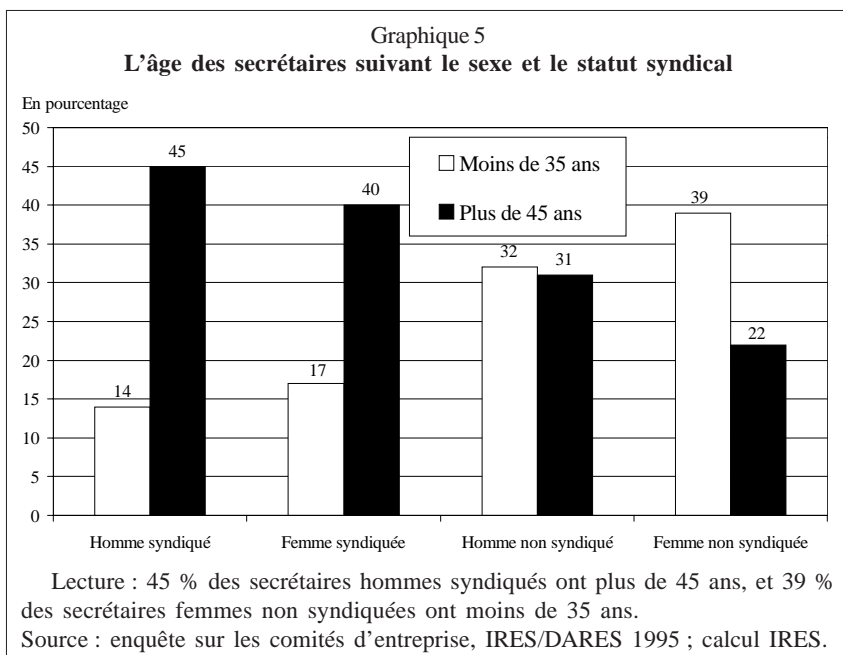


Tableau 6  
**L'ancienneté des secrétaires en tant qu'élus suivant le sexe et le statut syndical**

	Ancienneté de moins de 5 ans		Ancienneté de plus de 10 ans	
		%		%
Hommes syndiqués .....	3 000	31	4 800	50
Hommes non syndiqués .....	3 200	47	1 800	26
Femmes syndiquées .....	1 400	34	1 600	42
Femmes non syndiquées .....	3 700	55	1 300	20

Lecture : 31 % des secrétaires hommes syndiqués ont une ancienneté d'élu de moins de 5 ans et 50 % exercent un mandat d'élu depuis plus de 10 ans.

Source : enquête sur les comités d'entreprise, IRES/DARES 1995 ; calcul IRES.

mentés (plus de 10 ans d'ancienneté d'élu) (tableau 6).

### Secrétariat fort, secrétariat faible ?

Globalement, les femmes ont-elles plus de chances d'accéder au poste de secrétaire de comité d'entreprise ? Les données incitent à la prudence car elles font ressortir des différences liées tout d'abord à l'élection, ou non, sur liste syndicale :

- l'appartenance syndicale divise les secrétaires en deux sous-groupes au sein desquels le clivage masculin/féminin paraît secondaire. Les hommes et les femmes syndiqués, d'une part, non syndiqués, d'autre part, investissent des terrains représentatifs semblables et manifestent des profils sociologiques proches ;

- toutefois, la distinction sexuelle ne s'efface pas entièrement devant la distinction syndicale. Les femmes sont nettement sous-représentées parmi les secrétaires syndiqués ;  
- et au sein des deux groupes de secrétaires, syndiqués et non syndiqués, les secrétariats féminins affichent, de façon quasi systématique, des moyens de fonctionnement inférieurs.

Il est donc difficile de conclure à une discrimination franche des femmes dans l'accès aux postes de secrétaire de comité. Au-delà d'une certaine parité statistique, il convient plutôt de poser la question des responsabilités respectives exercées dans la pratique de cette fonction.

L'opposition syndiqué/non syndiqué ne renvoie pas qu'au statut individuel des secrétaires. Elle sous-

entend que le CE dans son ensemble s'inscrit dans un maillage représentatif plus ou moins dense au sein et à l'extérieur de l'établissement. Entouré par d'autres instances, ou isolé, le comité n'a pas la même signification. Les comités non syndiqués sont plus fréquemment des instances isolées. Souvent, ils n'utilisent qu'une part restreinte des droits qui leur sont théoriquement reconnus.

Selon que son environnement est ou non syndiqué, le statut de l' élu qui assure le secrétariat change. Les comités sans étiquette, plus récents et occupés par des élus plus jeunes, tendent davantage à centrer leur action sur les activités sociales et culturelles. Les femmes sont sur-représentées dans ces comités dont le statut au sein l'établissement n'est souvent pas très assuré. Dans les

comités syndiqués, le secrétariat peut être un poste stratégique, éventuellement cumulé avec celui de délégué syndical. Mais il peut aussi être le simple lieu de gestion d'une partie de l'action représentative. L'enquête montre en effet qu'il ne manque pas de cas où le secrétariat d'un CE syndiqué assume les tâches de gestion quotidienne des activités sociales et culturelles, la responsabilité des activités jugées stratégiques étant transférée à d'autres élus ou représentants qu'au secrétaire (5).

La sous-représentation des femmes dans les secrétariats syndiqués incite à retenir une hypothèse nuancée au sujet du statut du (de la) secrétaire. Le (la) secrétaire occupe une place visible et clairement identifiée dans l'agencement représentatif de l'entreprise ; sans toujours renvoyer à des enjeux stratégiques majeurs, éventuellement facilement « féminisable » par le biais des activités sociales et culturelles, ce man-

dat ne s'en entoure pas moins d'une valeur symbolique et pratique certaine. Dans cette hypothèse, la sur-représentation masculine que l'on observe dans les CE syndiqués ne peut être prise pour un phénomène seulement contingent, mais participe d'une dynamique susceptible de réduire effectivement la place et l'influence des femmes en tant que représentantes. Des investigations de nature plus qualitative sont en cours pour mieux comprendre la place des deux sexes dans le maillage des fonctions représentatives et syndicales dans et en dehors de l'entreprise. Elles permettront de voir si l'accès au poste de secrétaire de CE indique une logique mise à l'œuvre de façon amplifiée dans d'autres espaces de représentation et de négociation.

*Adelheid HEGE,  
Christian DUFOUR,  
Catherine NUNES, (IRES).*

---

(5) - Rappelons que chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité d'entreprise.